

THE MULTIPLICATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS FOR AGRICULTURAL ENTREPRENEURS

Case
Study

Keywords

Sustainable workforce;
Agricultural entrepreneurs;
Psychosocial risk factors;

JEL Classification

F60, J20, M50

Abstract

The profound social, economic and political changes of recent years have led to a considerable (and still ongoing) transformation of the working environment in Romania. The agricultural sector and rural life, comprising a wide variety of distinct activities, have seen a number of changes in recent years. Agricultural entrepreneurs constantly face and manage different types of agricultural risks that can have compounding effects. Risk inherently involves adverse outcomes, including financial bankruptcy, food insecurity and human health problems. Given this context, a constant assessment of the types of risks relevant to the activities of farmer entrepreneurs is necessary. Ideally, new initiatives that seek to promote and support holistic risk management should be evidence-based, looking at how farmers cope with multiple risks.

DURABILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ

Riscul este un concept complex și compozit. Discuțiile cu privire la risc ating rădăcinile societății, cunoștințele, valorile, emoțiile și chiar existența ei. Acestea includ reflecții despre natura cunoștințelor științifice, o înțelegere a viziunilor care fundamentează diferite argumente, raționalizarea temerilor și modalitățile în care ar trebui să acționăm.

Modificările induse de oameni au mutat atât societățile, cât și sistemele naturale pe terenuri esențial necunoscute, cu implicații evolutive atât pentru elementele sociale, cât și pentru cele ecologice. Serviciile ecosistemice și biodiversitatea susțin subzistența și bunăstarea umană, fiind mediatori importanți al sănătății fizice și psihologice umane. Societățile și natura au fost întotdeauna într-un proces de co-evoluție în contexte locale, relativ discrete. Acum însă oamenii, economiile și natura se află într-un proces de co-evoluție la scară globală. Astăzi, multe dintre problemele locale, inclusiv dezastrele, pot avea cauzele principale și agenții declanșatori, eventual și soluțiile lor de cealaltă parte a globului. Prin acest proces de globalizare, problemele au devenit practic neliniare în cauzalitate și discontinue atât în spațiu, cât și în timp. Din acest motiv riscurile, inerent imprevizibile, sunt substanțial mai puțin susceptibile metodelor tradiționale de observare a schimbării și a adaptării..

Aceste constatări subliniază natura în schimbare a riscurilor, iar provocarea constă în a specifica legăturile, acum la scară regională și globală, care generează forțe distructive în societățile și mediile noastre

Managementul verde a răspuns așteptărilor oamenilor privind modul în care organizațiile ar trebui să-și desfășoare afacerile, pentru a proteja mediul înconjurător, astfel încât conservarea și utilizarea mai eficientă a resurselor să reducă povara economică.

Durabilitatea cuprinde activitățile prin care să fie reinnoit și reciclat ceea ce este utilizat, cu scopul de a se asigura că ecosistemul sprijină viața și stilul de viață al oamenilor poate fi păstrat. Alte aspecte includ conservarea plantelor și speciile de animale amenințate, durabilitatea culturală, păstrarea valorilor, artelor, culturii și a produselor alimentare, a comunităților amenințate de globalizare și modernizare. O mare parte a cercetării asupra durabilității s-a concentrat pe cantitatea de stres suportată de ecosistem precum și pe restabilirea echilibrului ecologic. Cercetările din management și-au concentrat atenția asupra legăturilor posibile între rentabilitate și durabilitate, precum și necesitatea ca organizațiile să urmeze diferite strategii de durabilitate.

În ultimele decenii, s-a înregistrat o preocupare crescândă cu privire la promovarea durabilității resurselor de mediu, însă în raport cu alte ținte ale durabilității, durabilitatea forței de muncă, a menținerii echilibrului dintre viața profesională și bunăstarea lucrătorilor, au fost subevaluate. La nivelul politicilor publice ar trebui să existe o preocupare similară pentru promovarea durabilității resurselor umane. O forță de muncă durabilă poate fi asigurată printr-un mediu de lucru care sprijină bunăstarea angajaților. Lucrătorii nu trebuie considerați doar resurse care pot fi folosite și sărăcite pentru a servi scopurilor economice ale angajatorilor. Abilitățile, talentele și energiile lor sunt mult prea folosite și prea epuizate de un volum de muncă excesiv și un ritm nerealist de muncă, timp de săptămâni sau ani. Atât durabilitatea ecologică, socială și umană se confruntă cu o problemă: convingerea că scopul unic al societăților ar trebui să fie maximizarea profiturilor.

Durabilitatea ar putea pune în prim plan accentul pe om și pe resursele sale fizice, la fel cum există o preocupare pentru protejarea resurselor naturale, ar putea exista un nivel similar de îngrijorare pentru protejarea resurselor umane. Un sistem de raportare a sănătății fizice și mentale a angajaților ar putea fi un indicator informativ important pentru firme și la nivel de conducere de stat, cu privire la sustenabilitatea unei populații.

Cercetările de management pun accent pe o serie de indicatori ai rentabilității și performanței firmei, fără să includă efectele organizaționale asupra sănătății angajaților, pensionări premature și mortalitate. Sănătatea angajaților nu a primit atenția cuvenită în discuțiile privind efectele organizaționale asupra forței de muncă. Așadar, dezvoltarea unui set coerent de măsuri sau a unui set de indicatori privind sănătatea angajaților, ar putea fi un impuls pentru organizații. În multe privințe, durabilitatea reprezintă un set de valori și credințe. Ca atare, aceasta este o ideologie ce trebuie extinsă.

Un alt factor care ar putea explica diferența între abordările privind durabilitatea mediului și cea umană derivă din diferenții actori din cele două sisteme și prezumția de alegere. Există o presupunere implicită că oamenii trebuie să acționeze în numele mediului, a speciilor de plante și animale amenințate deoarece acestea nu pot acționa în nume propriu. Pe când angajații pot face alegeri, iar în cazul în care acestora nu le plac condițiile de la locurile lor de muncă, pot decide să lucreze în altă parte. Iar în cazul în care condițiile de muncă ale angajaților le pun într-adevăr viața în pericol, așa cum arată dovezile, pot alege șomajul pentru a se feri de boli și un deces prematur. Ideea că oamenii sunt capabili de a face alegeri, chiar dacă astfel de alegeri sunt limitate, conduce în mod natural la o abordare foarte diferită a durabilității

umane. Plantele și animalele sunt amenințate, au nevoie de protecție, dar oamenii pot face alegeri libere în piețele competitive și ar trebui se descurce singuri.

Utilizarea resurselor umane într-un mod durabil presupune că în mediul muncii lucrătorii pot fi în măsură să-și îndeplinească rolurile necesare, pot să se dezvolte, să fie creativi și să inoveze. Practicile de gestionare a resurselor umane durabile trebuie să asigure condiții și relații sociale pozitive la locul de muncă, altfel spus, trebuie să ia în considerare în prezent, sănătatea fizică și mentală a angajaților pentru a îmbunătății performanțele viitoare în afaceri.

RISCURILE PENTRU SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA MUNCII ÎN AGRICULTURĂ

Schimbările climatice și degradarea terenurilor acționează ca multiplicatori ai amenințărilor legate de mijloacele de trai, deja precare ale agricultorilor, munca acestora fiind deosebit de sensibilă la evenimentele climatice extreme, cu consecințe precum sărăcia și insecuritatea alimentară.

Cele mai multe cercetări legate de riscurile antreprenorilor agricoli se concentrează pe legătura dintre variabilitatea vremii și randamentele culturilor, ceea ce constituie o imagine inadecvată asupra tuturor tipurilor de riscuri cu care se confruntă fermierii. Diverse tipuri de riscuri apar și se consolidează reciproc, ceea ce poate limita eficacitatea planificării de adaptare la schimbările climatice (IPCC, 2020). Riscurile asociate schimbărilor climatice, volatilității economice, globalizării și instabilității politice au devenit mai accentuate și mai severe (Hansen, Hellin, Rosenstock, Fisher, Cairns, Stirling, Lamanna, van Etten, Rose și Campbell, 2019).

Un număr substanțial de lucrători se confruntă cu efectele asupra sănătății, siguranței și bunăstării lor, provocate de schimbările climatice, în combinație cu modificările tipurilor de precipitații, extreme climatice și efectele poluării aerului. Odată cu creșterea temperaturilor, există o creștere bruscă a bolilor provocate de căldură care duc la niveluri mai mari de mortalitate, precum și la alte efecte negative asupra sănătății. În afară de efectele directe cauzate de expunerea la căldură extremă, alte riscuri indirecte pentru sănătate asociate cu creșterea căldurii, includ expuneri la substanțe chimice periculoase și alte boli transmise de vectori.

Modificările de temperatură afectează mai mulți indicatori de mediu, de la episoadele de frig sau căldură extremă la calitatea aerului. Muncitorii sunt afectați în mod diferit de schimbările climatice, iar impactul profesional ale schimbărilor majore ale condițiilor atmosferice și meteorologice necesită o atenție sporită. Expunerile legate de schimbările

climatice afectează în mod special lucrătorii din agricultură, la nivel global acestea includ căldură excesivă, substanțe chimice, microorganisme patogene, boli transmise de vectori și incendii violente.

În ciuda importanței economice și sociale a agriculturii, protecția sănătății forței de muncă din agricultură este trecută mai ușor cu vederea în ceea ce privește bolile evitabile, suferința umană și pierderile economice. Munca în agricultură este unul dintre locurile de muncă predominante din economie, iar un model durabil de dezvoltare solicită acordarea unei atenții sporite riscurilor pentru siguranța și sănătatea lucrătorilor din agricultură.

Deși au fost facute progrese notabile în înțelegerea riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă a fermierilor, există încă un nivel foarte ridicat de fragmentare, neexistând o analiză consistentă și coerentă a acestora. O parte a dificultății unui management eficient al riscurilor din agricultură, constă în absența unei concepții cuprinzătoare a acestuia, pentru a facilita evaluarea și abordarea dintr-o perspectivă multidisciplinară. Cu alte cuvinte o abordare multidisciplinară a riscurilor, ar favoriza cel puțin parțial, găsirea mai rapidă a unor soluții.

În prezent firmele mici recurg la servicii de consultanță externă, pentru evaluarea riscurilor în activitățile pe care le desfășoară. Evaluarea riscurilor reprezintă piatra de temelie a gestionării sănătății și securității la locul de muncă iar măsurile preventive vizează încurajarea vieții de muncă durabile. Munca fizică grea pentru ore îndelungate, însoțită de creșterea expunerii la căldură la locul de muncă datorită creșterii temperaturilor rezultate din schimbările climatice, afectează negativ sănătatea și siguranța, capacitatea productivă și bunăstarea socială a fermierilor.

Realizarea unor acțiuni de prevenție, trebuie să plece de la rezultate concrete, în urma efectuării în mod sistematic de evaluări ale locurilor și condițiilor de muncă.

SCHIMBĂRILE MEDIULUI PSIHOSOCIAL DE MUNCĂ ÎN AGRICULTURĂ

Mediul psihosocial al muncii în agricultură face parte dintr-o lume complexă, în schimbare Multiple drivere: schimbările climatice, populația, tehnologia și piețele, exercită influențe asupra oamenilor, locurilor sau sistemelor agricole. Atributele populației, locului sau sistemului, afectează vulnerabilitatea, rezistența și capacitatea de a se adapta la schimbare. Interacțiunea dintre factorii de decizie ai schimbării și populație, locurile sau sistemele în care aceștia se află, afectează procesul de dezvoltare. Rezultatele actuale, impactul și adaptarea pot fi văzute ca

rezultate ale procesului de dezvoltare, schimbarea nivelului de trai (sărăcie sau bunăstare) și afectarea mediului.

Integrarea agriculturii în economia de piață a însemnat o vulnerabilitate crescândă a sectorului agricol. Tendințele de pe piețele globale și locale influențează direct populația agrară. Cultivatorii și lucrătorii fără pământ răspund, de asemenea, în mod diferit provocărilor. Lipsa accesului la resursele funciare și la sprijinul financiar au agravat inegalitățile dintre diferitele categorii de fermieri, forțând locuitorii din mediul rural să intre în noi domenii de activitate, reducându-se astfel forța de muncă agricolă.

Lumea agricolă este una de risc. Activele pot fi grav și rapid afectate de război, secetă, boli sau datorii. A fi într-un loc îndepărtat poate adăuga la vulnerabilitatea familiilor și comunităților, accesul scăzut la servicii, ajutoare și piețe. Munca fermierilor este afectată de o serie de influențe externe, cum ar fi cadrul legal, prin politicile naționale (și modul în care acestea sunt interpretate și implementate la nivel local), guvernarea, balanța puterii în cadrul comunității, precum și cultura și valorile comunității.

În România, nivelul aspirațiilor populațiilor rurale a crescut concomitent cu integrarea economiei agrare pe piața Uniunii Europene. Însă doar o mică parte dintre fermieri au reușit să-și diversifice activitățile, iar marea majoritate a comunităților de proprietari de terenuri continuă să depindă numai de agricultură. Presiunea crescândă de a concura pe piață și o retragere treptată a statului, au avut un efect negativ asupra agriculturii, iar protestele agricultorilor reflectă tot mai mult nemulțumirile acestora.

Toate inputurile necesare agriculturii sunt din ce în ce mai scumpe și trebuie să fie cumpărate de pe piață, fermierii au rareori surplusuri proprii, iar din acest motiv invariabil trebuie să se împrumute pentru îndeplinirea cerințelor crescute. Agricultură fiind singura lor sursă de venit, situația este foarte dificilă pentru fermieri, aceștia făcând cu greu față propriilor cerințe sociale și de consum.

În mod critic, o mare parte din venituri sunt absorbite de creșterea cheltuielilor. Odată cu creșterea prețurilor pentru energie, combustibili și îngrășăminte, care au absorbit aproape întreaga creștere a venitului real al majorității populației agrare, puțini fermieri rămân cu un excedent propriu. În consecință, agricultorii trebuie să împrumute sume mari pentru finanțarea activității curente. Fermierii trebuie să proceseze toate aceste date și să vină cu strategii de trai pentru ei și familia lor, sperând la rezultate benefice pe termen scurt, mediu și mai lung.

FACTORI DE RISC PSIHOSOCIAL PENTRU ANTREPRENORII DIN AGRICULTURĂ

Analiza riscurilor psihosociale în rândul antreprenorilor din agricultură este un subiect de cercetare în multe țări, însă diferențele sociale, culturale, economice și educaționale dintre țări împiedică generalizarea cercetărilor efectuate de la o țară la alta. Este responsabilitatea cercetătorilor și a factorilor de decizie să înțeleagă complexitatea problemelor cu care se confruntă agro-antreprenorii astăzi.

Multiple evenimente neanticipate au astăzi un impact considerabil asupra antreprenorilor din agricultură, iar natura riscurilor la care sunt supuși aceștia s-a schimbat în timp, gestionarea riscurilor multiple fiind mai importantă acum ca niciodată.

Munca în sectorul agricol este cunoscută ca fiind foarte solicitantă din punct de vedere fizic și psihic, cu impact negativ asupra sănătății lucrătorilor. Activitatea antreprenorilor agricoli se caracterizează prin multe ore de muncă, deoarece animalele necesită îngrijire constantă, iar culturile trebuie să fie plantate și recoltate într-un interval de timp specific. Timpul zilnic de lucru îndelungat poate avea un efect negativ fizic și psihic asupra lucrătorilor, efect agravat de timpul de recuperare insuficient după muncă. În plus programul de muncă din agricultură poate avea, de asemenea, un impact dăunător asupra asigurării echilibrului dintre muncă și viața personală.

Datorită locației rurale a majorității fermelor, fermierii și lucrătorii agricoli nu primesc un nivel adecvat de sprijin social legat de muncă. O serie de factori, de exemplu transportul local deficitar, ritmul mai lent al vieții și accesul limitat la serviciile publice, pot crește sentimentele de izolare și pot influența un comportament mai dificil. În plus, o serie de sarcini agricole în condiții de izolare socială pot plasa lucrătorul într-o poziție vulnerabilă în caz de accidentare, nefiind în măsură să gestioneze situația în mod independent. Nu numai incidentul real poate fi în detrimentul sănătății unui lucrător din agricultură, chiar și îngrijorarea de a face față unei situații dificile poate fi o sursă potențială de stres.

Produsele agricole, fie că sunt culturi sau produse de origine animală, sunt vulnerabile riscurilor de piață și concurenței ceea ce poate fi o sursă semnificativă de stres pentru fermieri. Fermele se confruntă cu concurența produselor importate și mai ieftine din țările cu forță de muncă mai ieftină și cu dominanța supermarketurilor, care oferă foarte des prețuri mici pentru produsele agricole. În plus în ultimii ani, sectorul agricol a fost afectat în special de subinvestirea în infrastructura rurală, știința agricolă, probleme meteorologice și constrângeri legate de unele resurse naturale.

Toți acești factori interacționează dinamic pentru a crea un mediu care poate avea implicații directe sau

indirecte asupra securității financiare a fermierilor. Realitatea sectorului agricol dovedește că antreprenorii sunt vulnerabili la o serie de factori externi asupra cărora au un control redus. Precipitațiile, scăderea prețului culturilor și focarele de boli sunt câteva exemple de factori externi, ce provoacă dificultăți fermierilor și pot reprezenta surse de stres. Planurile realizate de fermieri ar putea fi redundante sau dificil de implementat, din cauza naturii sezoniere a activităților agricole, a modificărilor meteorologice sau a problemelor legate de producțiile agricole.

Condițiile meteo pot diferi considerabil, vremea fiind o preocupare semnificativă pentru fermieri. Condițiile meteorologice distructive au capacitatea de a afecta fermele individuale, culturile agricole fiind distruse de grindină sau îngheț, pot afecta un grup de ferme sau o întreagă comunitate atunci când culturile lor sunt distruse de precipitații excesive, pot fi afectate de condițiile meteorologice care includ secete sau inundații.

Incapacitatea de a influența vremea, planurile perturbate și pierderile de culturi, aportul financiar suplimentar și reducerea forței de muncă prezintă posibile provocări care pot contribui la simptome de stres legate de munca antreprenorilor din agricultură.

În ceea ce privește creșterea animalelor pot apărea pierderi și crize legate de stocuri datorită unui focar de boală la nivelul fermei. Bolile legate de o sursă de poluare a mediului pot afecta un grup de ferme, în timp ce un focar de boli contagioase are potențialul de a devasta o întreagă regiune agricolă. Efectele economice ale unor astfel de situații se răsfrâng asupra întregi comunități rurale, dar în special fermierii sunt afectați. Depășirea fiecărei crize necesită o muncă semnificativă din partea fermierilor. Tratamentul animalelor, carantina, luarea în considerare a animalelor care trebuie sacrificate sau eliminarea animalelor moarte ia în considerare timp și bani și la rândul lor, pot fi extrem de stresante. Pentru cultivatorii terenurilor agricole, afectarea și deteriorarea culturilor, de boli și dăunători, este o altă sursă de stres.

Pe de altă parte și sarcinile administrative birocratice ale antreprenorilor fermieri au crescut semnificativ în ultimii ani. Aceste sarcini includ pregătirea unui număr mare de documente atunci când solicită subvenții, situații contabile, legate de vânzarea produselor lor, completarea documentației fiscale și respectarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă sau alte controale legale. În timp ce fermele mai mari pot fi în măsură să externalizeze rolurile administrative, fermierii din fermele mai mici trebuie să integreze aceste cerințe suplimentare în volumul de muncă existent. Modificările legislației pot fi de asemenea, o sursă de îngrijorare pentru antreprenorii fermieri, deoarece aceștia pot fi obligați să schimbe formele de practică existente.

Fermierii au de multe ori percepții negative asupra noilor reglementări și consideră că nu li se acordă sprijin suficient pentru a face față îndatoririlor administrative suplimentare din cauza acestor reglementări. Legislația nouă și conformarea la noile reglementări reprezintă o preocupare suplimentară pentru antreprenorii din agricultură.

Între sursele stresului locului de muncă, de mare importanță sunt cele care rezultă din cerințele locului de muncă (Karasek, 1979). Noțiunea de intensificare a muncii a fost definită ca fiind creșterea nivelului de energie și efort depus pentru a realiza o sarcină, de obicei, într-o manieră concentrată (Kelliher și Anderson, 2010). O supraîncărcare în muncă nu mai permite indivizilor să-și mențină resursele necesare (Grebner, Elfering și Semmer, 2010) și să aibă o viață în afara locului de muncă.

Solicitățile de la locul de muncă își pun din ce în ce mai mult amprenta asupra vieții private a fermierilor. Orele prelungite petrecute la locul de muncă nu mai constituie o noutate pentru aceștia și nici pentru familiile lor. În relația muncă – viață sau muncă – familie, toți factorii de stres se acumulează rezultând în mod clar un decalaj între solicitările locului de muncă și responsabilitățile familiale.

Rolurile reprezintă în esență, setul de comportamente așteptate de la un individ. Cei mai mulți oameni au roluri multiple, deci este evident motivul pentru care antreprenorii din agricultură au de asemenea, mai multe seturi de cerințe de rol în sistemele sociale complexe de astăzi (Jex și Britt, 2014). Rolurile au funcția importantă de a aduce ordine și predictibilitate în comportamentul indivizilor (Katz și Kahn, 1978).

În agricultură fermierii primesc informațiile asociate cu rolul deținut, atât prin surse formale cât și informale. Pentru a compensa limitările de informații din surse oficiale, aceștia apelează la surse informale, deoarece de acestea depinde îndeplinirea activității lor.

Termenul de rol cuprinde și diferitele surse de informații, atât formale cât și informale pe care fermierii le utilizează în definirea rolurilor lor. Comunicarea informațiilor privind rolul ar trebui să fie un proces de furnizare de informații clare și coerente. Cu toate acestea, știm că acest lucru nu se întâmplă întotdeauna. Atunci când informațiile legate de rol sunt neclare acest lucru poate determina un stresor cunoscut sub numele de ambiguitate de rol. De asemenea este posibil, ca în cadrul rolului lor fermierii să primească informații eronate de-a lungul timpului.

Un alt factor de stres de rol este suprasarcina de rol. Este posibil ca antreprenorul să se poată simți suprasolicitat în primul rând din cauza volumului mare al cerințelor (suprasarcină cantitativă), chiar și sezonier în perioade foarte aglomerate. În al doilea rând suprasarcina de rol poate fi cauzată de dificultățile apărute în echilibrarea cerințelor cu

abilitățile antreprenorului (supraîncărcare calitativă).

Impactul suprasarcinii de rol este analizat împreună cu efectele negative ale timpului de lucru îndelungat, poate cauza anxietate ridicată și frustrare, pe termen lung fiind dăunătoare atât pentru sănătatea fizică cât și psihică. Nu este neobișnuit pentru fermieri să aibă dificultăți în a-și desfășura activitatea, din cauza normelor și birocrăției uneori inutile, din lipsa de resurse sau schimbări prea frecvente. Aceste constrângeri sunt puternic corelate cu reacțiile emoționale negative. Rezultatele specifice pot include frustrare, insatisfacție asupra locurilor de muncă și anxietate (Gilboa, Shirom, Fried și Cooper, 2008).

Dorința omului de a menține controlul asupra mediului său, chiar și în cazul în care acest control este iluzoriu, a fost bine documentată în literatura de specialitate a științelor comportamentale. Comparativ cu alți factori de stres, lipsa controlului perceput este un domeniu mult mai amplu, întrucât se poate manifesta într-o varietate de moduri.

Astfel, pentru fermieri au apărut o serie de noi probleme. Fiecare fermier are propria strategie pentru a combate dificultățile cu care se confruntă, acest lucru incluzând prelungirea programului de lucru, o forță de muncă redusă, reducerea salariilor, reducerea unor beneficii. Astfel aceștia nu mai dețin controlul, nu mai au un cuvânt de spus în legătură cu numărul total de ore lucrate săptămânal, necesitatea fundamentală de a avea controlul activităților lor și un grad corespunzător de autonomie la locul de muncă, nu se mai materializează, afectând satisfacția profesională și bunăstarea generală. Astăzi, când incertitudinea predomină în zona economică, aceste obiective par nerealiste. Însă costurile asupra sănătății individuale îi pun tot mai mult la încercare pe fermieri, solicitările multiple și nevoile economice depășind capacitățile acestora. Dovezile indică în mod clar faptul că prelungirea excesivă a timpului de lucru este frecvent asociată cu o rată ridicată a riscului de îmbolnăvire (Dembe, Erickson, Delbos și Banks, 2005).

Sentimentele individuale de nesiguranță și incertitudine se răspândesc rapid, iar pentru menținerea controlului asupra muncii lor, fermierii sunt dispuși să concureze, uneori prin agresiune și ostilitate, alteori printr-un sprijin mai mare, cu alți fermieri. În perioadele de vulnerabilitate, agresiunea și ostilitatea devin predominante, iar cei de doresc să obțină un avantaj asupra altora, încearcă să-i depășească pe ceilalți în performanță, printr-un sistem de competitivitate extremă.

Tulburările economico-sociale actuale conduc la o serie de probleme neprevăzute în munca fermierilor, momentele de presiune extremă ducând uneori la o depreciere a relațiilor de muncă. În perioadele de instabilitate economică și relațiile interumane sunt erodate, acest lucru având ca

rezultat o lipsă de încredere în autorități și o scădere a moralului angajaților. Literatura de specialitate arată că relațiile pot acționa atât ca mediator cât și ca sursă de stres (Hershcovis, Turner, Barling, Arnold, Dupre, Inness, Le Blanc și Sivanathan, 2007), putând afecta în mod dramatic modul în care lucrătorii se simt la sfârșitul zilei de lucru (Fotinos-Ventouratos și Cooper, 2015).

Agresiunea tinde să apară ca rezultat al unei combinații de caracteristici situaționale negative, cum ar fi: practicile neloiale, incertitudinea sau schimbarea și nemulțumirea toate acestea fiind o combinație de variabile care sunt evidente în timpul crizei economice. Sentimentele de vinovăție, anxietate și tristețe se pot exterioriza în diferite moduri, afectând negativ atât moralul în general cât și sănătatea. Persoanele percep stresul în mod diferit, iar în cazul în care indivizii sunt capabili să perceapă un stresor ca o provocare pozitivă, cu atât mai bine. Însă pentru alții, acest lucru nu este posibil, iar ideea de provocare este privită ca o amenințare. Nu există nicio îndoială că provocările sunt diferite pentru fiecare persoană, pentru anumite ocupații și pentru fiecare loc de muncă.

O stare de sănătate fizică și mentală deficitară și o energie scăzută conduc la o reducere a interesului de a interacționa cu alte persoane și o depreciere a relațiilor sociale. Unul dintre cele mai frecvente simptome de stres raportate în perioade de recesiune, este evitarea contactului cu alte persoane. Alte schimbări evidente în comportamentul persoanelor și atitudinea acestora, este sentimentul general de apatie și lipsa motivației, o toleranță redusă față de o persoană aflată într-o situație dificilă.

Situațiile recente de impunere a distanțării sociale, lipsa interacțiuni cu ceilalți, a unor gesturi pozitive și acțiunile de ajutorare facilitează sentimentele de reducere a apartenenței fermierilor și contribuie la stresul acestora. Toate aceste sentimente se pot transforma în relații interpersonale tensionate, conflictele interpersonale fiind puternic legate de sentimente de anxietate (Spector, Fox și Domagalski, 2005).

Sprijinul sporește starea de bine a indivizilor iar stresul este redus, ca și implicarea în rețelele sociale (Ochieng, 2011), existând o relație semnificativă între sprijinul perceput, emoțiile individuale și calitatea percepută a vieții (Lincoln, 2000). Sprijinul moderează impactul stresului asupra stării de bine (Chao, 2011), iar o altă constatare a cercetărilor este că efectul sprijinului primit crește odată cu vârsta (Chu, Saucier și Hafner, 2010).

Lipsa sprijinul primit de antreprenori este complex și nuanțat, întrucât poate interacționa cu alți factori, ca predictor al stresului. Sunt studii care indică faptul că sprijinul trebuie să fie reciproc, un dezechilibru de reciprocitate fiind dăunător (Khan și Husain, 2010). Importanța sprijinului este privită

din două puncte de vedere: a sprijini o altă persoană poate spori nivelul fericirii proprii, pur și simplu din bucuria de a ajuta pe altcineva, în același timp și sprijinul primit din partea familiei, prietenilor, autorităților, se răsfrânge asupra propriei satisfacții (Eisenberger, Rhoades și Wen, 2020).

Incertitudinea economică prin impactul său major asupra percepției siguranței personale, creează frustrare, demoralizează iar uneori are chiar un efect traumatic. Cei mai mulți oameni fac tot posibilul pentru a evita schimbarea din cauza acestor motive, însă uneori schimbarea este inevitabilă. Aceasta incertitudine cauzată de schimbare este accentuată, în cazul în care antreprenorii nu au cunoștințe suficiente în privința noii situații și a impactului acesteia. Rezistența la schimbare este un răspuns natural al indivizilor, nu neapărat din dorința de a crea probleme. Ei se tem de schimbare chiar dacă nu sunt mulțumiți cu situația lor actuală. Rezistența la schimbare poate fi deschisă, intenționată, manifestată printr-o reducere a motivației, indiferență și mai puțină implicare. Toate acestea însă afectează și relațiile psihologice, sociale și formale dintre oameni.

Discuțiile într-un mod deschis și transparent, ar putea contribui la asigurarea că deși se produce o schimbare majoră, acest lucru nu înseamnă că nu există nimic de făcut pentru a exercita un anumit control și posibilități de a le face față.

CONCLUZII

Un factor important de stres pentru fermieri îl reprezintă lipsa de sprijin în muncă. Acest aspect influențează trei aspecte importante la nivel individual: echilibrul muncă-familie, generează simptome legate de stres și afectează starea generală de sănătate.

Cererile excesive, dificultățile create de condițiile nefavorabile ale vremii, sunt desigur cele mai importante probleme. Ele consumă timp și accentuează frustrări, care generează simptome de stres, influențând echilibrul muncă-familie și starea generală de sănătate a angajaților.

Indiferența autoritatilor în acordarea unui sprijin corespunzător fermierilor, față de poziția sau punctul de vedere al acestora, conduce la nemulțumiri și acumularea unor tensiuni atât la nivel individual cât și la nivel social. Desigur, acestea afectează direct timpul și energia pe care respondenții le pot acorda familiei, scăzând satisfacția față de munca îndeplinită, în final toate acestea răsfrângându-se asupra sănătății individuale.

Factorul principal al activității fermierilor care poate fi considerat predictor sigur al stresului, este lipsa controlului și a previzibilității în desfășurarea activității. Lipsa timpului necesar pentru

îndeplinirea sarcinilor, termenele limită foarte strânse, sunt câteva dintre aspectele care afectează viața antreprenorilor agricoli.

Experiența multor țări a arătat că prevenirea riscurilor pentru securitatea și sănătatea fermierilor este realizabilă din punct de vedere tehnic și recompensantă economic pentru indivizi și pentru întreaga comunitate. O evaluare adecvată a riscurilor și gestionarea acestora, sunt componente esențiale ale unui comportament preventiv pentru sănătatea umană, cât și pentru reducerea pierderilor economice.

BIBLIOGRAFIE

- [1] Chao, R. (2011). Managing stress and maintaining wellbeing: Social support, problem-focused coping, and avoidant coping, *Journal of Counseling & Development*, 89(3), pp. 338–348.
- [2] Chu, P.S., Saucier, D.A. Hafner E., (2010). Meta-Analysis of the Relationships Between Social Support and Well-Being in Children and Adolescents, *Journal of Social and Clinical Psychology*: Vol. 29, No. 6.
- [3] Dembe, A.E., Erickson, J.B., Delbos, R.G., Banks, S.M. (2005). The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States, *Occupational and Environmental Medicine*, 62 (9), pp. 588–97.
- [4] Eisenberger, R., Rhoades S., L., Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 7:101-124.
- [5] Fotinatos-Ventouratos, R., Cooper, C. (2015). *Economic Crisis and Occupational Stress*, Edward Elgar Publishing.
- [6] Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects, *Personnel Psychology*, Volume 61, Issue 2, pages 227–271.
- [7] Grebner, S., Elfering, A., Semmer, N. K. (2010). The success resource model of job stress. In Perrewe, P. L., Ganster, D. C. (Eds.), *Research in occupational stress and well being. Volume 8: New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress research* (pp. 61–108). Bingley, UK: Emerald Group.
- [8] Hansen, J.W., Hellin, J., Rosenstock, T., Fisher, E., Cairns, J., Stirling, C., Lamanna, C., van Etten, J., Rose, A., Campbell, B. (2019). Climate risk management and rural poverty reduction. *Agricultural Systems* 172:28-46.

- [9] Hershcovis, M., Turner, N., Barling, J., Arnold, A., Dupre, K., Inness, M., Le Blanc, M., Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: Research reports; *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 228–38.
- [10] IPCC (2020). Special Report, Climate Change and Land, An IPCC Special Report on climate change, desertification, land degradation, sustainable land management, food security, and greenhouse gas fluxes in terrestrial ecosystems
https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/4/2020/02/SPM_Updated-Jan20.pdf
- [11] Jex, S.M., Britt, T. W. (2014), *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, 3rd, John Willey & Sons.
- [12] Karasek, R. A. (1979). Job demands, decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- [13] Katz, D., Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.), Wiley, New York.
- [14] Kelliher, C., Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work, *Human Relations*, 63(1): 83-106.
- [15] Khan, A., Husain, A. (2010). Social support as a moderator of positive psychological strengths and subjective wellbeing, *Psychological Reports*, 106(2), 534–538.
- [16] Lincoln, K. D. (2000). Social support, negative social interactions, and psychological wellbeing, *Social Service Review*, 74(2), 231.
- [17] Ochieng, B. N. (2011). The effect of kin, social network and neighbourhood support on individual wellbeing, *Health & Social Care in the Community*, 19(4), 429–437.
- [18] Spector, P., Fox, S., Domagalski, T., (2005). Emotions, Violence and Counterproductive Work Behavior In: *Handbook of Workplace Violence*, Edited by: E. Kevin Kelloway, Julian Barling & Joseph J. Hurrell.